

EXTRAIT DES REGISTRES DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 15 Décembre 2023

Présidence de Monsieur Benoît PAYAN, Maire de Marseille.

L'Assemblée formée, Monsieur le Maire a ouvert la séance à laquelle ont été présents 88 membres.

23/0828/AGE

DIRECTION GENERALE ADJOINTE TRANSFORMER NOS PRATIQUES - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES - Politique de rémunération - Evolution Des principes d'application du régime Indemnitare des agents de la Ville de Marseille.

23-40445-DRH

- 0 -

Monsieur le Maire, sur la proposition de Monsieur l'Adjoint en charge des finances, des moyens généraux et du fonctionnement des services et de l'administration municipale, soumet au Conseil Municipal le rapport suivant :

Dans un contexte d'inflation et de tensions sur le marché de l'emploi public voire de difficultés de recrutement dans certains secteurs qui sont au cœur de l'action municipale, la rémunération, et notamment sa part indemnitaire, unifiée dans le cadre du RIFSEEP, constitue un élément de reconnaissance et d'attractivité vis-à-vis des agents.

Le contexte socioéconomique, le tassement des échelles indiciaires et les règles d'avancement et de promotion qui influent peu sur les rémunérations, renforcent encore la place du régime indemnitaire dans la rémunération. Par ailleurs, dans un contexte de fortes évolutions internes à la Ville de Marseille, la demande de reconnaissance individuelle et collective s'accroît.

Si des mesures volontaristes ont été prises en 2022 puis 2023 au titre du pouvoir d'achat et de la clause triennale de revoyure du RIFSEEP telle que délibérée à la Ville de Marseille, ces enjeux de reconnaissance et d'engagement nécessitent une réflexion plus globale, porteuse d'un sens commun, qui doit se mener en lien avec les encadrants et les représentants du personnel. Cette refonte du RIFSEEP permettra notamment de revaloriser les plus bas salaires dans chacune des trois catégories.

Trois objectifs continuent de nourrir ces évolutions au bénéfice des agents : transparence, équité, conformité.

1. Principes communs d'application

Pour rappel, lors de la création du RIFSEEP, les emplois ont été classés par groupes de niveaux permettant de faire varier les régimes indemnitaires servis entre un minimum et maximum. Ce dispositif doit être régulièrement adapté pour répondre aux enjeux de lisibilité et d'attractivité.

Dans cette optique de transparence, il est proposé de simplifier et clarifier le dispositif selon les quatre orientations suivantes :

Signé le 15 Décembre 2023

a. Regroupement des métiers similaires : Tous les emplois exercés au sein de la collectivité sont regroupés par métier similaire (exemple les chefs d'équipe jardinier et les chefs d'équipe mécaniciens sont regroupés au sein du métier chef d'équipe).

b. Classement en groupes de fonction : Ils sont classés dans des groupes de fonction correspondant à une catégorie hiérarchique, à raison de 4 groupes de fonction par catégorie hiérarchique (A+, A, B et C) soit 16 groupes de fonction au total.

c. Socle commun : Tous les métiers bénéficient d'un socle (minimum) indemnitaire identique.

d. Plafonds par cadre d'emplois : Le montant maximum varie en fonction des plafonds indemnitaires déterminés par l'État en fonction des filières. Ils sont détaillés au sein de l'annexe 1. Ils sont déterminés en fonction des cadres d'emplois selon les orientations suivantes :

✓ Groupe 1 : le plafond IFSE des groupes A+1, A1, B1 et C1 est 100% du plafond réglementaire

✓ Groupe 2 : le plafond IFSE des groupes A+2, A2, B2 et C2 est 85% du plafond réglementaire

✓ Groupe 3 : le plafond IFSE des groupes A+3, A3, B3 et C3 est 70% du plafond réglementaire

✓ Groupe 4 : le plafond IFSE des groupes A+4, A4, B4 et C4 est 50% du plafond réglementaire

Dans le cas particulier où le plafond ainsi calculé est inférieur au montant socle du groupe 4, il est appliqué, sur la base de la différence entre ces deux montants, une évolution des plafonds qui respecte la répartition par groupe (50% pour le groupe 4, 70% pour le groupe 3, 85% pour le groupe 2 et 100% pour le groupe 1).

Les orientations ci-dessus s'appliquent aux plafonds spécifiques définis en application du principe de parité pour les agents logés.

Outre une meilleure lisibilité et une équité entre catégorie, ces évolutions auront pour conséquences de faire passer 3400 agents à un niveau supérieur de Régime indemnitaire, pour un coût estimé à 2,5 Millions d'Euros.

2. Structure du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille

Hors avantages collectivement acquis en vertu de l'Article L714-11 du Code de la Fonction Publique, le régime indemnitaire de la Ville de Marseille est constitué de 3 parts :

- Un Régime Indemnitaire Socle (RIS) appliqué à l'ensemble des agents en fonction du métier exercé, fixé par délibération et appliqué quel que soit le grade de l'agent.

- Une part liée au Poste (RIP) permettant de reconnaître les contraintes des emplois ainsi que l'expérience professionnelle lorsqu'elle se traduit par un niveau supplémentaire de responsabilité. Cette part est déterminée dans la limite du plafond de chaque cadre d'emplois.

Ces deux parts (RIS+RIP) sont servies mensuellement et constituent l'IFSE de l'agent.

- A celles-ci s'ajoute une part variable versée annuellement au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui reconnaît l'engagement de l'agent en se basant sur la valeur de servir constatée lors de l'entretien professionnel annuel.

Le régime indemnitaire défini par la présente délibération se substitue aux primes attribuées antérieurement. Le régime indemnitaire attribué à l'agent est défini dans les limites des

Signé le 15 Décembre 2023

plafonds indemnitaires fixés dans le respect des articles L. 714-1 et L. 714-4 à L. 714-13 du code de la fonction publique et des décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et n°97-702 du 31 mai 1997.

Il est applicable aux agents de la Ville, titulaires, stagiaires et agents contractuels recrutés sur un besoin pérenne ou de longue durée sur le fondement notamment des articles L. 332-8, L332-14, L343-1 et L332-13 et L332-24 à 26 du code de la fonction Publique. Sauf exception précisée au contrat, il n'est mis en place aucun régime indemnitaire au bénéfice des agents relevant d'un dispositif de vacation et des agents recrutés sur des dispositifs transitoires (Accroissement Supplémentaire ou temporaire d'activité notamment en application de l'article L332-23 du code de la Fonction publique).

Un agent relevant d'un cadre d'emplois ne correspondant pas à la catégorie cible du métier sur lequel il est affecté perçoit un régime indemnitaire correspondant aux montants accordés au titre de l'emploi cible, dans la limite du plafond maximum de son cadre d'emplois.

3. La garantie indemnitaire mise en place au bénéfice de certains agents

Une garantie indemnitaire permettant de maintenir le niveau précédent d'IFSE est mise en place au bénéfice des agents qui y ont intérêt dans les deux cas suivants :

- Lorsqu'il est appliqué une modification de structure du régime indemnitaire conduisant à une perte potentielle de rémunération des agents concernés. Dans ce cas, le personnel bénéficie du maintien d'une garantie indemnitaire.

- En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur, notamment dans le cadre de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR), une garantie indemnitaire est instituée afin d'éviter la perte de rémunération des agents.

Cette garantie regroupe l'ensemble des éléments du régime indemnitaire, hors CIA et éléments de variation indemnitaire liée à l'exercice effectif des missions (prime d'intérim...). Son montant correspond à la différence entre le montant du régime indemnitaire versé antérieurement et le nouveau régime indemnitaire, de façon à ce qu'aucune perte de rémunération ne touche l'agent. En cas d'évolution du régime indemnitaire de ce dernier (hors CIA et majorations), cette garantie diminue à proportion de la revalorisation consentie.

4. Des majorations qui viennent s'ajouter au régime indemnitaire versé aux agents

Avec cette nouvelle architecture indemnitaire intégrant, pour toutes les catégories, des variations entre un socle et un plafond en fonction des groupes, les nombreuses majorations antérieures sont généralement vouées à disparaître. Elles sont remplacées, dans l'attente d'un examen total des postes, soit par l'attribution du montant socle lorsqu'il est supérieur au montant précédemment perçu, soit par une garantie indemnitaire telle que précisée ci-avant.

Dans le respect des maxima indemnitaires servis à chaque agent, certaines majorations sont néanmoins conservées en raison de leur caractère transverse et de leur application générale au sein de la Ville :

✓ Majoration pour Intérim

Elle reconnaît l'intérim de longue durée (au moins 2 mois) d'une mission supérieure à celle occupée ou d'une mission supplémentaire ne correspondant pas au fonctionnement normal du service.

Cette indemnité d'un montant de 1500€ annuel au maximum n'est pas automatique mais reste soumise à une demande hiérarchique traduite par une lettre de mission justifiant les raisons et indiquant les dates de début et de fin d'application de cet intérim.

✓ Majoration pour les agents intervenant dans des brigades de volants ou étant régulièrement changés d'affectation

Signé le 15 Décembre 2023

Les fonctions imposant des déplacements de manière récurrente pour assurer le remplacement d'autres agents sur d'autres sites, donnent lieu à une majoration forfaitaire de 1500 Euros annuels (125 Euros par mois).

- ✓ Majoration pour missions d'assistant de prévention et de formateur interne

Les agents qui, par arrêté, réalisent des missions régulières d'assistant de prévention en plus des fonctions de leur emploi bénéficient d'une majoration forfaitaire de 300 Euros annuels (trois cent Euros).

Cette majoration est également appliquée au bénéfice des agents qui, en plus de leurs fonctions habituelles, acceptent d'animer des formations internes sur leur temps de travail à la demande de la collectivité (mais non inscrites dans leur fiche de poste).

- ✓ Majoration pour missions de référent

Plusieurs politiques transverses (égalité femme/homme...) nécessitent des référents au sein de chaque direction. Ces référents pourront bénéficier d'une majoration spécifique, selon des règles précisées par note de service.

- ✓ Majoration pour la responsabilité d'une régie

Les agents responsables de la gestion d'une régie bénéficient d'une majoration. Les agents en position de suppléant perçoivent une majoration à chaque période de remplacement. Pour déterminer le montant de la majoration applicable au bénéfice des agents responsables de plusieurs régies, il est cumulé les sommes totales des régies définies par agent. Il est distingué trois situations en fonction de la taille de la régie.

- Régie inférieure à 3 000 Euros : 400 Euros Brut annuels.
- Régie supérieure à 3 000 Euros et inférieure à 18 000 Euros : 600 Euros Brut annuels.
- Régie supérieure à 18 000 Euros et inférieure à 1,5 Millions d'Euros: 1 200 Euros Brut annuels.
- Régie supérieure à 1,5 Millions d'Euros : 2 400 Euros Brut annuels.

recensement.

- ✓ Majoration pour activités spécifiques aux opérations électorales et au

Les responsabilités particulières exercées par les agents de catégorie C des services de la collectivité participant à l'organisation des scrutins sont valorisées dans la limite de 500 € brut par scrutin, sur la base des états transmis par le service des élections au regard du niveau de responsabilité exercé pendant les opérations électorales.

Les agents participant aux opérations de recensement prévues par la Loi 2002-276 relative à la démocratie de proximité bénéficient d'une majoration annuelle sur la base des états transmis par la Direction des Finances les orientations suivantes. Les attributions individuelles sont déterminées dans la limite d'une enveloppe de 330 000 Euros (trois cent trente mille Euros) et sur la base des modalités définies sans que le montant maximum individuel ne puisse excéder 4 500 Euros (quatre mille cinq cents Euros).

- ✓ Pour le personnel chargé de préparer les enquêtes de recensement et d'encadrer les agents recenseurs le montant moyen est fixé à 1 000 Euros (mille Euros).

✓ Pour le personnel chargé d'effectuer les enquêtes de recensement le montant est de 1 300 Euros brut (mille trois cent Euros) sur la base de 200 logements enquêtés (ce montant peut être minoré ou majoré en fonction du nombre d'enquêtes réalisées et du nombre d'occupants du logement enquêté). Une part modulable d'un montant brut moyen de 190 Euros (cent quatre-vingt-dix Euros) peut

Signé le 15 Décembre 2023

s'ajouter à ce montant au regard du caractère exploitable des documents collectés au cours de la tournée de reconnaissance.

Cette réduction du nombre de majorations répond à un enjeu de simplification et de lisibilité du dispositif RIFSEEP.

A titre exceptionnel, pour prendre en compte l'évolution de l'inflation sur l'année 2023, une majoration supplémentaire de 140 Euros au bénéfice des emplois éligibles au RIFSEEP est versée au mois de décembre 2023 de manière forfaitaire à l'ensemble des agents concernés dans la limite du plafond réglementaire de chaque cadre d'emplois. Cette prime exceptionnelle est versée aux agents en activité au 1er décembre 2023 en un versement unique et au prorata du temps de travail sur la période comprise entre le 1er et le 31 décembre 2023.

5. Modalités de gestion du régime indemnitaire

Les règles applicables au traitement s'appliquent aux indemnités ainsi instituées.

En lien avec la situation socio-économique et l'évolution des métiers, dans le respect des dispositions réglementaires prévues par l'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, la Ville mettra en œuvre un dispositif de réexamen a minima tous les 3 ans de l'IFSE des agents.

Par dérogation au principe d'équivalence avec les corps de l'État posé par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et dans l'attente de la refonte du régime indemnitaire pour ces catégories de personnel, les agents des filières Police et Artistique continuent de bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique fixé de la manière suivante en complément de l'indemnité d'administration et de technicité instaurée par le décret n°2002-61 du 14 janv. 2002 relevant d'un coefficient multiplicateur fixé à 8 au maximum pour les personnels pouvant y prétendre:

- Agent de police municipale : Une indemnité spéciale de fonction fixée sur la base de 20% du traitement brut soumis à retenue pour pension en application du décret n°97-702 du 31 mai 1997.
- Chefs de service de police municipale : une indemnité mensuelle de fonctions fixée sur la base 30% du traitement brut soumis à retenue pour pension en application du décret n°2000-45 du 20 janv. 2000.
- Directeur de police municipale : Une indemnité spéciale de fonction des directeurs de police municipale, qui est constituée de deux parts, une part fixe, dont le montant annuel peut s'élever, au maximum, à 7500 Euros (sept mille cinq cents Euros) et une part variable, déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent un taux individuel maximum de 25% en application du décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006.
- Enseignement artistique : Une indemnité de Suivi et d'orientation en application du décret n°93-55 du 15 janvier 1993.

Ces orientations sont mises en place à compter du 1^{er} janvier 2024.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Conseil Municipal de prendre la délibération ci-après :

Signé le 15 Décembre 2023

LE CONSEIL MUNICIPAL DE MARSEILLE
VU LE CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES,
VU LE CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE ET NOTAMMENT SES
ARTICLES L. 714-1 ET L. 714-4 A L. 714-13,
VU LE DECRET N°91-875 DU 6 SEPTEMBRE 1991 PRIS POUR L'APPLICATION
DU PREMIER ALINEA DE L'ARTICLE 88 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984
PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE
VU LE DECRET N° 2014-513 DU 20 MAI 2014 PORTANT CREATION D'UN
REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS,
DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DANS LA
FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT ;
VU L'ARRETE DU 27 AOUT 2015 PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 5
DU DECRET N°2014-9513 PORTANT CREATION D'UN REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT
VU LE DECRET N°2020-182 DU 27 FEVRIER 2020 RELATIF AU REGIME
INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
VU LE DECRET N°93-55 DU 15 JANVIER 1993 INSTITUANT UNE INDEMNITE DE
SUIVI ET D'ORIENTATION DES ELEVES EN FAVEUR DES PERSONNELS
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE,
VU LE DECRET N° 2002-31 DU 14 JANVIER 2002 RELATIF A L'INDEMNITE
D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE ;
VU LE DECRET N°97-702 DU 31 MAI 1997 RELATIF AU REGIME INDEMNITAIRE
DES FONCTIONNAIRES DU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE POLICE
MUNICIPALE ET DU CADRE D'EMPLOIS DES GARDES CHAMPETRE
VU LE DECRET N°2000-45 DU 20 JANVIER 2000 RELATIF AU REGIME
INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES DU CADRE D'EMPLOIS DES CHEFS DE
SERVICE DE POLICE MUNICIPALE,
VU LE DECRET N°2006-1397 DU 17 NOVEMBRE 2006 MODIFIANT LE REGIME
INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES DES CADRES D'EMPLOIS DE GARDE
CHAMPETRE, D'AGENT DE POLICE MUNICIPALE, DE CHEF DE SERVICE DE
POLICE MUNICIPALE ET CREAT LE REGIME INDEMNITAIRE DES
FONCTIONNAIRES DU CADRE D'EMPLOIS DE DIRECTEUR DE POLICE
MUNICIPALE.
VU L'AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 4 DECEMBRE 2023
OUI LE RAPPORT CI-DESSUS

DELIBERE

- ARTICLE 1** Une prime exceptionnelle de 140 Euros (cent quarante Euros) est versée au mois de décembre 2023 à tous les agents éligibles au RIFSEEP et en activité à cette date, dans la limite du plafond réglementaire de chaque cadre d'emploi.
- ARTICLE 2** Les principes et les modalités de mise en place du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille répondant aux orientations évoquées ci-dessus sont mis en place à compter du 1er janvier 2024.
- ARTICLE 3** Les annexes 1 et 2 synthétisent les montants socles et les maxima des différentes parts du régime indemnitaire en fonction des métiers des agents de la Ville de Marseille.

Signé le 15 Décembre 2023

ARTICLE 4

La dépense correspondante est imputée sur les crédits votés au budget principal et budgets annexes, chapitre 012 "charges de personnel et frais assimilés".

**Vu et présenté pour son enrôlement
à une séance du Conseil Municipal
MONSIEUR L'ADJOINT EN CHARGE DES
FINANCES, DES MOYENS GÉNÉRAUX ET DU
FONCTIONNEMENT DES SERVICES ET DE
L'ADMINISTRATION MUNICIPALE
Signé : Joël CANICAVE**

Le Conseiller rapporteur de la Commission AFFAIRES GENERALES demande au Conseil Municipal d'accepter les conclusions sus-exposées et de les convertir en délibération.

Cette proposition mise aux voix est adoptée.

**Certifié conforme
LE SECRETAIRE DE SEANCE**

Théo CHALLANDE NEVORET

LE MAIRE DE MARSEILLE

Benoît PAYAN